



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

**(Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del
Regolamento Consob n. 11971)**

ASSEMBLEA degli azionisti 30 aprile 2019

A. Introduzione

Il presente documento (di seguito, la “**Relazione**”) è stato predisposto ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 (“**RE**”), e risulta suddivisa in due sezioni:

- la Sezione I della Relazione fornisce informazioni riguardanti la politica di remunerazione di Safilo Group S.p.A. (la “**Società**” o “**Safilo**”) in materia di remunerazione per gli esercizi 2019-2020, come approvata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine - in data 13 marzo 2019 (la “**Politica**”).

La Politica illustra (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, e (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa.

- la Sezione II della Relazione fornisce una rappresentazione delle singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategica, nonché un’analitica rappresentazione dei compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio 2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate.

B. Definizioni

Nel contesto della presente Relazione, i termini indicati in grassetto dovranno essere intesi nel significato di seguito specificato con riferimento a ciascuno di essi:

Amministratore Delegato: l’amministratore della Società designato come tale dal Consiglio di Amministrazione con conferimento di deleghe gestionali su base continuativa.

Amministratori Esecutivi: (i) l’Amministratore Delegato della Società; (ii) altri amministratori eventualmente destinatari di deleghe gestionali. L’attribuzione di poteri vicari o per i soli casi di urgenza ad amministratori generalmente non muniti di deleghe gestionali non vale, di per sé, a configurarli come amministratori esecutivi, salvo che tali poteri siano, di fatto, utilizzati con notevole frequenza.

Amministratori non esecutivi: gli amministratori della Società ai quali non siano stati attribuiti specifici ruoli nell’elaborazione delle strategie aziendali e/o deleghe individuali (operative e/o gestionali).

Annual Total Compensation: la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione, (ii) della componente variabile annuale, che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendale (“**Short Term Achievement Reward**” o, in breve “**STAR**”) e (iii) dell’annualizzazione della componente variabile a medio/lungo termine (ad esempio piani *equity* e/o *long-term bonus* legati ad obiettivi di *performance* aziendale).

Dirigenti con responsabilità strategica: i dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere e la responsabilità della pianificazione e del controllo delle

attività della Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

Gruppo o Gruppo Safilo: l'insieme delle società incluse nel perimetro del bilancio consolidato di SAFILO GROUP S.p.A..

Management: l'insieme degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

Piano di Stock Option 2010-2013 o Piano 2010-2013: il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'assemblea della Società del 5 novembre 2010, finalizzato, all'incentivazione e alla fidelizzazione del *Management* della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

Piano di Stock Option 2014-2016 o Piano 2014-2016: il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'Assemblea di Safilo del 15 aprile 2014, finalizzato all'incentivazione e alla fidelizzazione del *Management* della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

Piano di Stock Option 2017-2020 o Piano 2017-2020: il piano di remunerazione basato su azioni deliberato dall'Assemblea di Safilo del 26 aprile 2017, come modificato dall'Assemblea di Safilo del 24 aprile 2018, finalizzato all'incentivazione e alla fidelizzazione del *Management* della Società e/o delle società dalla stessa controllate.

SEZIONE I

1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della Politica

I principali organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della Politica sono:

- a) *L'Assemblea dei soci*
- b) *Il Consiglio di Amministrazione*
- c) *L'Amministratore Delegato*
- d) *Il Collegio Sindacale*
- e) *Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine*

a) *L'Assemblea dei soci:*

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Comitato esecutivo, se nominato, nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3, cod. civ.;
- esprime parere consultivo, privo di efficacia vincolante, sulla Sezione I della relazione sulla remunerazione (pertanto, sulla presente Politica);
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione della Politica;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis, TUF.

b) *Il Consiglio di Amministrazione:*

- approva la Politica su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ivi incluso l'Amministratore Delegato, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- costituisce al proprio interno, *inter alia*, un Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- approva la relazione sulla remunerazione;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci, ai sensi dell'art. 114-bis, TUF;
- attua i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

c) *L'Amministratore Delegato:*

- determina la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche in coerenza con la presente Politica;
- fornisce al Comitato per la Remunerazione e le Nomine ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica.

d) *Il Collegio Sindacale:*

- svolge un ruolo consultivo, formulando i pareri richiesti dalla normativa vigente.

e) *Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine:*

- relativamente al ruolo assunto dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine, si rinvia al paragrafo successivo.

2. Comitato per la Remunerazione e le Nomine

2.1 Composizione

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine (di seguito anche il “**Comitato**”) alla data odierna risulta composto da:

- Jeffrey Alan Cole: amministratore non esecutivo;
- Catherine Gérardin-Vautrin: amministratore indipendente;
- Cinzia Morelli-Verhoog: amministratore indipendente.

2.2 Competenze

Il Comitato svolge i compiti previsti dal Codice di Autodisciplina sia con riferimento alle tematiche remunerative sia con riferimento alle tematiche relative alle nomine.

Con riferimento alle tematiche remunerative, il Comitato ha il compito di:

- (i) sottoporre al Consiglio di Amministrazione una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (ii) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l’applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iii) valutare periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall’amministratore delegato per quanto riguarda l’attuazione di tale politica nei riguardi dei dirigenti con responsabilità strategiche e formulando al Consiglio proposte in materia;
- (iv) con riferimento alle stock option ed agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni a favore di amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche, presentare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni in relazione al loro utilizzo e a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, monitorando la concreta attuazione nel tempo dei piani approvati dall’assemblea degli azionisti su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali e operativi con le competenti strutture aziendali.

2.3 Modalità di funzionamento

Per l'espletamento delle sue funzioni, il Comitato si riunisce, su convocazione del suo Presidente ogni qualvolta questi lo ritenga necessario – su propria iniziativa o a seguito di richiesta scritta anche di un solo componente – e comunque almeno semestralmente, ovvero quando ne facciano richiesta il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato.

L'avviso di convocazione, contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo della riunione nonché l'elenco delle materie da trattare, viene inviato mediante e-mail a ciascuno dei partecipanti con un preavviso di almeno 5 giorni; nei casi di urgenza la convocazione può avvenire con un preavviso minimo di 2 giorni. Il Comitato, comunque, può validamente deliberare, anche in mancanza di formale convocazione, ove siano presenti tutti i suoi membri.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale, che può designare altro Sindaco effettivo a presenziare in sua vece; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci effettivi.

Il Presidente può invitare a partecipare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e/o altri amministratori ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso.

Le riunioni del Comitato possono svolgersi a mezzo video o teleconferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati (di tale identificazione viene dato atto nel relativo verbale) e sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati, scambiando se del caso documentazione.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, a meno che si tratti di proposte che riguardino la generalità dei membri dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato è validamente costituito in presenza della maggioranza dei membri in carica.

Le deliberazioni del Comitato sono validamente assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. In caso di parità, prevale il voto di chi presiede.

Il Presidente del Comitato riferisce al primo Consiglio di Amministrazione utile su tutta l'attività da esso svolta.

Il Comitato riferisce inoltre agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine all'assemblea annuale dovrebbe essere presente il Presidente o altro componente del Comitato medesimo.

3. Esperti indipendenti

Nella predisposizione della presente Politica la Società non si è avvalsa della consulenza di alcun esperto indipendente.

4. Principi ispiratori della politica sulla remunerazione e relative finalità

La Società definisce e applica una politica sulla remunerazione volta ad attrarre, motivare e fidelizzare, per tutte le funzioni e le posizioni chiave, risorse altamente qualificate e competenti, così da garantire adeguati *standard* professionali, all'interno di un mercato altamente competitivo.

Lo scopo della Politica è quello di allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, e *performance* individuali e del Gruppo, dall'altro.

In particolare, la Politica è stata predisposta nell'ottica di garantire una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e quelle variabili, al fine di orientare il raggiungimento delle *performance* in funzione delle leve correlate al ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve nonché assicurare che i sistemi retributivi non siano in contrasto con i valori aziendali, le strategie e la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

La Politica, in coerenza con le finalità sopra illustrate, è basata sui seguenti criteri:

- i. definizione di limiti per le componenti variabili;
- ii. determinazione della componente fissa in misura sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non venga erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- iii. predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* riferiti all'erogazione delle componenti variabili; in particolare, gli obiettivi di *performance* devono essere:
 - a. prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della Società;
 - b. misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
 - c. realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;
 - d. definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica;
- iv. creazione di un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscano la corresponsione di diversi livelli di premi legati a conseguimenti parziali o totali degli obiettivi;

- v. previsione di livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.

Eventuali scostamenti dalle linee guida di cui alla Politica devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione, su raccomandazione o proposta del Comitato.

La Politica sulla remunerazione per gli esercizi 2019 e 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2019 su proposta del Comitato, pur ponendosi in linea di sostanziale continuità con la politica dell'esercizio 2018, se ne discosta solo nella misura in cui attribuisce all'Amministratore Delegato il potere di determinare la retribuzione (anche) dei Dirigenti con responsabilità strategiche, comunque nel rispetto delle linee guida di cui alla presente Politica.

5. Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

5.1 Amministratori esecutivi

È politica del Gruppo che gli Amministratori Esecutivi siano legati alla Società da un rapporto di lavoro dirigenziale.

All'atto della nomina o in una prima riunione utile successiva, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine propone al Consiglio di Amministrazione il compenso spettante agli Amministratori Esecutivi (esclusi i compensi dovuti per effetto del rapporto di lavoro dirigenziale).

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è composta dall'*Annual Total Compensation* e, pertanto, da:

- una componente fissa annua lorda;
- lo STAR, quale componente variabile annuale;
- una componente variabile a medio-lungo termine erogata in strumenti *equity (performance stock option)* mediante l'attribuzione di opzioni su azioni e/o in *long-term bonus*, subordinata – *inter alia* – al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* aziendale.

Inoltre, agli stessi Amministratori Esecutivi, in quanto anche dirigenti di Gruppo, spettano i seguenti emolumenti:

- un'ulteriore componente fissa annua lorda;
- *benefit* tipicamente riconosciuti.

Nella determinazione complessiva (e delle singole componenti) della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, il Consiglio di Amministrazione tiene conto delle specifiche attribuzioni agli stessi delegate, del ruolo organizzativo ricoperto all'interno del Gruppo e delle connesse responsabilità.

a. Componente variabile a breve termine

Lo STAR consente di valutare la *performance* del beneficiario su base annua, collegandola alla *performance* del Gruppo.

Gli obiettivi dello STAR per gli Amministratori Esecutivi sono stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e sono connessi alla *performance*, su base annuale, del Gruppo.

In particolare, gli obiettivi sono di tipo quantitativo e legati al raggiungimento di *Key Performance Indicators*, ciascuno con un differente peso percentuale sull'importo complessivo dello STAR annuale e il cui raggiungimento è da valutarsi ciascuno indipendentemente dall'altro.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine procede quindi, nell'esercizio successivo, ad una verifica della *performance* degli Amministratori esecutivi al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi dello STAR dell'esercizio precedente.

Deve essere inoltre previsto un "tetto" massimo allo STAR erogabile in caso di *performance* eccezionale che comporti il superamento degli obiettivi *target*.

b. Componente variabile a medio-lungo termine

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi include anche una componente variabile a medio-lungo termine, che può essere rappresentata sia da piani di remunerazione basati su azioni sia da componenti monetarie nella forma di *long-term bonus*.

La componente variabile a medio-lungo termine deve essere comunque legata a predeterminati e misurabili obiettivi di *performance* aziendale, collegati alla strategia di medio-lungo periodo quale riflessa nel piano industriale pluriennale aggiornato annualmente.

Nel caso di piani di remunerazione basati su azioni, i diritti assegnati hanno un periodo di *vesting* di tre anni.

La competenza a formulare pareri o proposte al Consiglio di Amministrazione in merito all'attribuzione agli Amministratori Esecutivi della componente variabile a medio-lungo termine, inclusi i relativi obiettivi di *performance* aziendale, compete al Comitato.

Al Comitato compete anche la verifica della *performance* degli Amministratori esecutivi al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi posti alla base della componente variabile a medio-lungo termine.

c. Bonus eccezionali e altri compensi

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta motivata del Comitato, può attribuire agli Amministratori Esecutivi un *bonus* eccezionale in relazione a specifiche operazioni aventi rilevanza strategica e/o effetti sui risultati del Gruppo ovvero in relazione a esigenze gestionali di rilievo del Gruppo.

Il Comitato e il Consiglio di Amministrazione, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni, valutano e approvano preventivamente ulteriori compensi che potrebbero venire attribuiti agli Amministratori Esecutivi per altre eventuali particolari cariche conferite in Consigli di Amministrazione di società controllate.

d. Peso delle componenti la remunerazione

Il peso assunto, rispettivamente, dalle componenti fisse e variabili a breve termine è di seguito riportato:

- la componente fissa ha generalmente un peso tra il 45% ed il 55% della somma della retribuzione fissa e variabile annuale;
- lo STAR è pari ad una percentuale della remunerazione annua lorda fissa, di peso fino al 100%, corrispondente ad un *range* tra il 45% ed il 55% circa della somma della retribuzione fissa e variabile annuale.

La componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (piani equity) viene valorizzata annualmente (*fair value*) sulla base delle *performance* aziendali e dell'andamento del titolo sul mercato azionario.

5.2 Dirigenti con responsabilità strategiche

Come per gli Amministratori Esecutivi, la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è costituita dall'*Annual Total Compensation* e, pertanto, da:

- una componente fissa annua lorda;
- lo STAR quale componente variabile annuale;
- una componente variabile a medio-lungo termine erogata in strumenti *equity* (*performance stock option*) mediante l'attribuzione di opzioni su azioni e/o in *long-term bonus*, subordinata – *inter alia* – al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* aziendale;
- *benefit* tipicamente riconosciuti.

a. Componente variabile a breve termine

Gli obiettivi dello STAR per i Dirigenti con Responsabilità Strategica sono stabiliti annualmente dall'Amministratore Delegato, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine; gli stessi sono connessi alla *performance*, su base annuale, del Gruppo.

In particolare, gli obiettivi sono di tipo quantitativo e legati al raggiungimento di *Key Performance Indicators*, ciascuno con un differente peso percentuale sull'importo complessivo dello STAR annuale e il cui raggiungimento è da valutarsi ciascuno indipendentemente dall'altro.

L'Amministratore Delegato procede quindi, nell'esercizio successivo, a una verifica della *performance* dei Dirigenti con responsabilità strategica al fine di verificare il raggiungimento degli

obiettivi dello STAR dell'esercizio precedente, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Deve essere inoltre previsto un "tetto" massimo allo STAR erogabile in caso di *performance* eccezionale che comporti il superamento degli obiettivi *target*.

b. Componente variabile a medio-lungo termine

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche include anche una componente variabile a medio-lungo termine, che può essere rappresentata sia da piani di remunerazione basati su azioni, sia da componenti monetarie nella forma di long-term bonus.

La componente variabile a medio-lungo termine deve essere comunque legata a predeterminati e misurabili obiettivi di *performance* aziendale, collegati alla strategia di medio-lungo periodo quale riflessa nel piano industriale pluriennale aggiornato annualmente.

Nel caso di piani di remunerazione basati su azioni, i diritti assegnati hanno un periodo di *vesting* di tre anni.

Compete all'Amministratore Delegato il compito di valutare l'attribuzione della componente variabile a medio-lungo termine nella forma di *long-term bonus* legato ad obiettivi di *performance* aziendale nonché di formulare al Consiglio di Amministrazione la proposta di attribuzione della componente variabile a medio-lungo termine nella forma di piani *equity* legati ad obiettivi di *performance* aziendale, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

All'Amministratore Delegato compete anche la verifica della *performance* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi posti alla base della componente variabile a medio-lungo termine, informandone il Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

c. Bonus eccezionali

L'Amministratore Delegato, con il parere favorevole del Comitato, può attribuire ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche *bonus* eccezionali in relazione a specifiche operazioni aventi rilevanza strategica e/o effetti sui risultati del Gruppo ovvero in relazione a esigenze gestionali di rilievo del Gruppo.

d. Peso delle componenti la remunerazione

Il peso assunto, rispettivamente, dalle componenti fisse e variabili a breve termine è di seguito riportato:

- la componente fissa ha generalmente un peso tra il 60% ed il 70% della somma della retribuzione fissa e variabile annuale;
- lo STAR è pari ad una percentuale della remunerazione annua lorda fissa, di peso fino al 62,5%, corrispondente ad un *range* tra il 30% ed il 40% circa della somma della retribuzione fissa e variabile annuale.

La componente variabile a medio-lungo termine annualizzata (piani equity) viene valorizzata annualmente (fair value) sulla base delle *performance* aziendali e dell'andamento del titolo sul mercato azionario.

5.3 Amministratori non esecutivi

Agli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un emolumento fisso deliberato dall'Assemblea e non è prevista alcuna componente variabile.

Qualora ciò corrisponda all'interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli Amministratori non esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e legata ai risultati economici conseguiti dal Gruppo, ma solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

Si rimanda, per ulteriori dettagli, al successivo Paragrafo 12.

6 Politica relativa a benefici non monetari

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica della Società è completato da alcuni *benefit*, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente nell'assegnazione di autovetture aziendali ad uso promiscuo e di alloggi abitativi.

7 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Con riferimento agli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategica, si rimanda a quanto previsto al precedente paragrafo 5.

8 Coerenza della politica sulla remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società

La Politica è definita in maniera tale da allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio – lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, *performance* individuali e del Gruppo, dall'altro. In particolare, i meccanismi attraverso i quali si determinano i compensi economici realizzano una struttura retributiva complessivamente

equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra le parti fisse e variabili, evitando disequilibri che possano indurre a comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dei risultati e di propensione al rischio dell'azienda.

9 Termini di maturazione dei diritti, sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post

Si rimanda alle informazioni di cui al precedente paragrafo 5.

10 Informazioni sulla previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Il Piano 2010-2013, il Piano 2014-2016 e il Piano 2017-2020 non prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio delle azioni dopo la loro acquisizione.

11 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Per gli amministratori non esecutivi non si prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo.

Per gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento del Gruppo è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o derivanti dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti, gli accordi per la cessazione del rapporto si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalla prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

Ad integrazione della disciplina prevista *ex lege* e/o dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti, la Società può stipulare comunque con gli Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di *retention* connesse al ruolo rivestito, accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Sia nel caso di stipulazione di tali accordi *ex ante* che *ex post*, i medesimi sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato nel caso degli Amministratori Esecutivi, e su proposta dell'Amministratore Delegato e previo parere del Comitato, per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'indennità di fine rapporto deve comunque essere limitata al massimo a 18 mensilità di retribuzione fissa e variabile annuale.

La Società può inoltre stipulare con i propri Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza, che prevedono il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa o rapportato alla retribuzione annua lorda, in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo è riferito al settore di *business* in cui opera il Gruppo, con estensione territoriale e ampiezza variabile in funzione del ruolo ricoperto.

12 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Il pacchetto retributivo di Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche si completa, in linea con il mercato, di piani previdenziali, assicurativi e sanitari per vita, infortuni e malattie, polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability*, a fronte della responsabilità civile verso terzi.

Gli amministratori non esecutivi sono beneficiari di una polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability* a fronte della responsabilità civile verso terzi.

13 Politica retributiva adottata con riferimento a: a) amministratori indipendenti, b) attività di partecipazione a comitati, c) svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente)

Per quanto attiene agli Amministratori non Esecutivi, laddove agli stessi non siano state delegate specifiche attribuzioni (es. qualifica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, partecipazioni ai Comitati interni al Consiglio e/o all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001), la loro remunerazione è composta unicamente di una componente fissa annua lorda, ossia non legata ai risultati economici dell'emittente, fissata dall'Assemblea, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del proprio ufficio.

Il Consiglio di Amministrazione può attribuire al Presidente del Consiglio, al Vice-Presidente e agli amministratori che partecipano ad un comitato interno compensi ulteriori rispetto a quelli loro spettanti in qualità di Amministratori non Esecutivi; tali compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, in funzione dell'incarico ricoperto e dell'attività in concreto svolta, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

14 Definizione della politica retributiva

Le analisi di posizionamento, composizione e in linea generale di competitività della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono effettuate sulla base di dati di mercato e studi forniti da società esterne indipendenti e specializzate nel settore.

SEZIONE II

I parte

1) Descrizione delle voci che compongono la remunerazione

Nella presente Parte I si fornisce la descrizione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategica.

Nelle tabelle della Parte II della presente Sezione si fornisce altresì il dettaglio degli importi relativi alle anzidette voci con la precisazione che, per Amministratori e Sindaci, gli importi sono indicati nominativamente mentre per i Dirigenti con responsabilità strategiche le informazioni sono fornite a livello aggregato.

(a) Compensi fissi

Rappresenta la componente fissa annuale della retribuzione. All'interno di questa voce sono ricompresi gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, i compensi per lo svolgimento della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, il compenso per la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e le retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.

(b) Compensi per la partecipazione ai Comitati

Sono indicati gli emolumenti per la carica di Presidente e/o membro dei Comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, nonché gli emolumenti quali membri dell'Organismo di Vigilanza.

(c) Bonus e altri incentivi

È la componente variabile a breve termine della remunerazione, ed include le quote di retribuzione maturate, anche se non ancora corrisposte, per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso a fronte dello STAR.

(d) Partecipazione agli utili

Non prevista.

(e) Benefici non monetari

Viene indicato la somma del controvalore dei *fringe benefit* di competenza dell'esercizio.

(f) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Con riferimento al precedente Amministratore Delegato Luisa Delgado, la quale ha rassegnato le proprie dimissioni con effetto a partire dal 28 febbraio 2018, la voce include il complessivo trattamento economico ai sensi dell'accordo stipulato in data 16 febbraio 2018 in merito alla relativa cessazione dei rapporti con la Società e le società del Gruppo, quale approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, del Comitato Parti Correlate e del Collegio Sindacale ed in particolare: (i) a titolo di buona uscita con riferimento alla risoluzione consensuale del suo rapporto di lavoro subordinato, la complessiva somma di Euro 500.000 lordi; (ii) a titolo di corrispettivo per l'impegno di non concorrenza e di non sollecitazione del personale assunto dall'ex Amministratore Delegato per un periodo di sei mesi, Euro 200.000, corrisposto in quattro rate; (iii) a titolo di corrispettivo transattivo, la complessiva somma di Euro 300.000 lordi, di cui Euro 280.000 relativi agli incarichi societari ed Euro 20.000 in relazione al rapporto di lavoro.

Ai sensi del sopra citato accordo, l'ex Amministratore Delegato ha mantenuto le *stock-options* già maturate alla data di efficacia dello scioglimento del rapporto (i.e. n. 70.000 stock-options del Piano 2014-2016) ed i seguenti benefits non monetari: (i) macchina aziendale per il mese di marzo 2018; (ii) appartamento sino al 31 dicembre 2018 e (iii) copertura assicurativa sino al 31 dicembre 2018.

In data 16 febbraio 2018 la Società ha stipulato con l'attuale Amministratore Delegato Angelo Trocchia un accordo volto, *inter alia*, a regolare *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del mandato (a) ad iniziativa della Società senza giusta causa, ovvero (b) ad iniziativa del medesimo Amministratore Delegato nel caso (x) di un cambio di controllo nella Società, (y) di inadempimento da parte della Società all'obbligo di pagamento di una porzione rilevante di compensi o bonus spettantigli quale Amministratore Delegato o Dirigente o (z) di recesso della Società dal rapporto di lavoro dirigenziale senza giusta causa.

In particolare, tale accordo prevede la corresponsione del seguente "*exit package*", che matura al verificarsi di talune condizioni aggiuntive, nel caso in cui la Società revochi il mandato quale Amministratore Delegato o non lo rinnovi fino all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2023:

- i. un preavviso di 6 mesi o, a scelta della Società, un ammontare sostitutivo costituito da: (x) 6 mensilità di emolumenti fissi quale Consigliere ed Amministratore Delegato, (y) 6 mensilità di retribuzione come Dirigente e (z) il 50% del massimo bonus contrattualmente previsto, qualora la cessazione o il non rinnovo si verificino prima del 31 dicembre 2019, ovvero il bonus maturato nell'anno precedente, qualora la cessazione o il non rinnovo si verificino dopo il 31 dicembre 2019; e
- ii. un ammontare corrispondente alla somma di:
 - (x) 18 mensilità di emolumenti fissi quale Consigliere ed Amministratore Delegato, (y) 18 mensilità di retribuzione come Dirigente e (z) il 150% del massimo bonus contrattualmente previsto, qualora la cessazione o il non rinnovo si verificino prima

del 24 aprile 2020 (e cioè il secondo anniversario dalla nomina quale Amministratore Delegato); oppure

- (x) 12 mensilità di emolumenti fissi quale Consigliere ed Amministratore Delegato, (y) 12 mensilità di retribuzione come Dirigente e (z) il 100% del bonus maturato nell'anno precedente, qualora la cessazione o il non rinnovo si verificano dopo il secondo anniversario dalla nomina quale Amministratore Delegato.

Il suddetto "exit package" sarà dovuto anche a fronte della risoluzione anticipata del mandato ad iniziativa del medesimo Amministratore Delegato nei casi sopra identificati.

Inoltre, qualora la Società non rinnovi il mandato quale Amministratore Delegato successivamente all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2023, l'accordo prevede la corresponsione del seguente "exit package", che matura al verificarsi di talune condizioni aggiuntive:

- i. un ammontare corrispondente alla somma di (x) 6 mensilità di emolumenti fissi quale Consigliere e Amministratore Delegato e (y) la metà del bonus maturato nell'anno precedente; e
- ii. un ammontare corrispondente a 18 mensilità di retribuzione come Dirigente, da ritenersi pienamente soddisfacente di 8 mesi di preavviso e di ulteriori 10 mensilità, e conseguentemente sostitutivo ed assorbente l'indennità sostitutiva del preavviso e l'indennità supplementare ai sensi dell'applicabile contratto collettivo.

L'accordo prevede infine un impegno di non concorrenza assunto dall'Amministratore Delegato per un periodo di un anno dopo la cessazione della carica e/o del rapporto di lavoro con riferimento ad attività in concorrenza nel medesimo settore di *business* della Società e nei territori di Italia, Francia, Stati Uniti e Svizzera, a fronte di un corrispettivo corrisposto nel corso del rapporto di lavoro.

Alla chiusura dell'esercizio 2018 non vi sono altri accordi in favore dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategica volti a garantire o mantenere i benefit di natura non monetaria dopo la cessazione dalla carica o la risoluzione del rapporto di lavoro ovvero che prevedano la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

(g) Altri compensi

Include le retribuzioni derivanti da *bonus* straordinari, nonché assegnazioni *una tantum* per neutralizzare gli effetti fiscali sui *benefit*.

(h) Fair value compensi equity

Indica il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte del Piano 2010-2013, del Piano 2014-2016 e del Piano 2017-2020, stimato secondo i principi contabili internazionali.

Per tutte le informazioni relative al Piano 2010-2013, al Piano 2014-2016 e al Piano 2017-2020, ivi incluse le informazioni relative agli effetti della cessazione del rapporto su diritti assegnati nell'ambito dei suddetti Piani, si rimanda alle informazioni contenute nei relativi documenti informativi predisposti ai sensi dell'art. 84-bis del RE, disponibili nel sito internet della Società, nella sezione *Investors Relations - Corporate Governance*.

Con specifico riferimento ai Piani sopra citati, si segnala che, a seguito dell'aumento di capitale sociale a pagamento, a sensi dell'art. 2441, comma 1, del codice civile, quale deliberato dall'Assemblea straordinaria del 29 ottobre 2019, gli stessi sono stati soggetti ad aggiustamenti (in particolare, del numero di opzioni e del prezzo di esercizio) tramite l'applicazione di un coefficiente di rettifica, come deliberato dalla medesima Assemblea straordinaria.

Con particolare riferimento al Piano 2017-2020, gli aggiustamenti citati hanno comportato un aumento del numero di opzioni da assegnarsi ai sensi del Piano, da massime n. 2.500.000 a massime n. 2.891.425.

Il parte

Nella presente parte II sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 3B: piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Tabella relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
EUGENIO RAZELLI	Presidente CdA e Consigliere	ANNO 2018	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				300.000						300.000	270	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				300.000						300.000	270	
ANGELO TROCCHIA	Amministratore Delegato	DAL 24 APRILE 2018	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				473.985		514.583		11.218	1.045.161	2.044.948	317	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				473.985		514.583		11.218	1.045.161	2.044.948	317	
ROBERT BRAM POLET	Consigliere	ANNO 2018	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	15.000					65.000		

¹ In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e Nomine

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
JEFFREY ALAN COLE	Consigliere	ANNO 2018	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	21.000					71.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	² 21.000					71.000		
MELCHERT FRANS GROOT	Consigliere	ANNO 2018	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	³ 15.000					65.000		
CINZIA MORELLI-VERHOOG	Consigliere	DAL 24 APRILE 2018	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				33.333	10.000					43.333		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				33.333	⁴ 10.000					43.333		
CATHERINE GERARDIN-VAUTRIN	Consigliere	DAL 24 APRILE 2018	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				33.333	10.000					43.333		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				33.333	⁵ 10.000					43.333		

² In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

³ In qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

⁴ In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

⁵ In qualità di membro del Comitato Operazioni con Parti Correlate

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
INES MAZZILLI	Consigliere	ANNO 2018	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	52.000					102.000		
(II) Compensi da controllate e collegate					20.000					20.000		
(III) Totale				50.000	672.000					122.000		
GUIDO GUZZETTI	Consigliere	ANNO 2018	Approvazione Bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	30.000					80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	730.000					80.000		
LUISA DEPLAZES DE ANDRADE DELGADO	Ex Amministratore Delegato	FINO AL 28 FEBBRAIO 2018	28 FEBBRAIO 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				108.333				55.249	47.459	211.040		1.090.909
(II) Compensi da controllate e collegate				25.000						25.000		
(III) Totale				133.333				55.249	47.459	236.040		1.090.909
MARCO JESI	Consigliere	FINO AL 24 APRILE 2018	Approvazione Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.667	10.000					26.667		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				16.667	810.000					26.667		

⁶ In qualità di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, Presidente del Comitato Operazioni con Parti Correlate e membro dell'Organismo di Vigilanza

⁷ In qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Comitato Operazioni con Parti Correlate

⁸ In qualità di membro del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e del Comitato Operazioni con Parti Correlate

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi €	Compensi per la partecipazione a comitati €	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari €	Altri Compensi €	Totale €	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi €	Partecipazione agli Utili					
1	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	ANNO 2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				448.000				12.478	3.311	463.789	399	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				448.000				12.478	3.311	463.789	399	
CARMEN PEZZUTO	Presidente Collegio sindacale	ANNO 2018	Approvazione Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000						57.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000						40.000		
(III) Totale				97.000						97.000		
FRANCO CORGNATI	Sindaco effettivo	ANNO 2018	Approvazione Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.000	10.000					48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000	20.000					70.000		
(III) Totale				88.000	30.000					118.000		
BETTINA SOLIMANDO	Sindaco effettivo	ANNO 2018	Approvazione Bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.000						38.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000						50.000		
(III) Totale				88.000						88.000		

⁹ In qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio (14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza a dell'esercizio (16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Angelo Trocchia	Amm.re Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Piano 2017-2020 ¹⁰ (Ass 26/04/2017)				95.000	3,09	Dal 31/12/2020 ¹¹ al 31/05/2026	950	CRN 10.12.2018 CdA 10.12.2018	0,81					95.000	317
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						95.000										95.000	317

¹⁰ Il Piano include solo la seconda tranche in quanto, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2018, ai beneficiari della prima tranche è stato consentito di restituire alla Società le opzioni attribuite nell'ambito della prima tranche, risultando in cambio assegnatari, nell'ambito della seconda tranche, dello stesso numero di opzioni assegnate nell'ambito della prima tranche.

¹¹ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2020

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza a dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
EUGENIO RAZELLI	Presidente CdA																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017-2020 ¹² (Ass 26/04/2017)	50.000	6,54	Dal 31/12/2019 al 31/05/2025	80.822 ¹³	3,09	Dal 31/12/2020 ¹⁴ al 31/05/2026	808	CRN 10.12.2018 CdA 10.12.2018	0,81				50.000 ¹⁵	80.822	270
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			50.000			80.822										80.822	270

¹² Il Piano include solo la seconda tranche in quanto, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2018, ai beneficiari della prima tranche è stato consentito di restituire alla Società le opzioni attribuite nell'ambito della prima tranche, risultando in cambio assegnatari, nell'ambito della seconda tranche, dello stesso numero di opzioni assegnate nell'ambito della prima tranche.

¹³ Il numero di opzioni assegnate ai beneficiari della prima tranche, ora assegnatari della seconda tranche (si veda la nota precedente), è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione per tener conto degli effetti dell'aumento di capitale pari ad un massimo di euro 150 milioni, deliberato dall'Assemblea straordinaria della Società in data 29 ottobre 2018 ai sensi dell'art. 2441, comma 1, c.c.

¹⁴ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2020.

¹⁵ Le opzioni della prima tranche sono state cancellate a seguito dello scambio con opzioni della seconda tranche.

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza a dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
1	Dirigenti con responsabilità strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2014-2016 (Ass 15/04/2015)	35.000	8,35	Dal 28/04/2019 al 31/05/2024										35.000		
		Piano 2017-2020 ¹⁶ (Ass 26/04/2017)	40.000	6,54	Dal 31/12/2019 al 31/05/2025	119.658 ¹⁷	3,09	Dal 31/12/2020 ¹⁸ al 31/05/2026	1.197	CRN 10.12.2018 CdA 10.12.2018	0,81				40.000 ¹⁹	119.658	399
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			75.000			119.658									75.000	119.658	399

¹⁶ Il Piano include solo la seconda tranche in quanto, a seguito di quanto deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2018, ai beneficiari della prima tranche è stato consentito di restituire alla Società le opzioni attribuite nell'ambito della prima tranche, risultando in cambio assegnatari, nell'ambito della seconda tranche, dello stesso numero di opzioni assegnate nell'ambito della prima tranche.

¹⁷ Il numero di opzioni assegnate ai beneficiari della prima tranche, ora assegnatari della seconda tranche, è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione per tener conto degli effetti dell'aumento di capitale pari ad un massimo di euro 150 milioni, deliberato dall'Assemblea straordinaria della Società in data 29 ottobre 2018 ai sensi dell'art. 2441, comma 1, c.c.

¹⁸ Da intendersi dal giorno successivo alla data di approvazione, da parte dell'Assemblea, del bilancio dell'esercizio chiuso il 31/12/2020.

¹⁹ Le opzioni della prima tranche sono state cancellate a seguito dello scambio con opzioni della seconda tranche.

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza a dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
LUISA DEPLAZES DE ANDRADE DELGADO	Ex Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2014-2016 (Ass 15/04/2015)	113.151 ²⁰	9,31 ²¹	Dal 27/04/2017 al 31/05/2022												113.151
		Piano 2014-2016 (Ass 15/04/2015)	70.000	8.35	Dal 28/04/2019 al 31/05/2024											70.000	
		Piano 2017-2020 (Ass 26/04/2017)	60.000	6.54	Dal 31/12/2019 al 31/05/2025											60.000 ²²	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			243.151													130.000	113.151

²⁰ Il numero di opzioni assegnate è stato rettificato dal Consiglio di Amministrazione per tener conto degli effetti dell'aumento di capitale pari ad un massimo di euro 150 milioni, deliberato dall'Assemblea straordinaria della Società in data 29 ottobre 2018 ai sensi dell'art. 2441, comma 1, c.c.

²¹ Il prezzo di esercizio, originariamente fissato in Euro 15.05 per azione, è stato successivamente rettificato dal Consiglio di Amministrazione per tener conto degli effetti dell'aumento di capitale pari ad un massimo di euro 150 milioni, deliberato dall'Assemblea straordinaria della Società in data 29 ottobre 2018 ai sensi dell'art. 2441, comma 1, c.c.

²² Le opzioni assegnate nella prima tranches del piano 2017-2020 sono considerate nulle in quanto il rapporto di lavoro con il beneficiario è cessato nel corso dell'esercizio.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Angelo Trocchia	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			514.583		24/04/2018-31/12/2018				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			514.583						

Schema n. 7-ter - Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Amministratori						
Eugenio Razelli	Presidente	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Angelo Trocchia	Amministratore Delegato	SAFILO GROUP S.p.A.	-	242.000	-	242.000
Jeffrey A. Cole	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	3.250	11.050	-	14.300
Catherine Gèrardin-Vautrin	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Melchert Frans Groot	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Guido Guzzetti	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Ines Mazzilli	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Cinzia Morelli-Verhoog	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Robert Polet	Consigliere	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Collegio sindacale						
Carmen Pezzuto	Presidente	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Franco Corgnati	Sindaco effettivo	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-
Bettina Solimando	Sindaco effettivo	SAFILO GROUP S.p.A.	-	-	-	-

Schema n. 7-ter - Tabella 2: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
1	SAFILO GROUP S.p.A.	10.000	34.000	-	44.000